

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat untuk melakukan kegiatan penelitian untuk mendapatkan data penelitian. Penelitian ini dilakukan di Unit Kerja Bank Rakyat Indonesia Cabang Waingapu yang beralamatkan di Jl. Ahmad Yani no. 11, Waingapu - Sumba Timur. Alasan penelitian ini adalah Bank Rakyat Indonesia merupakan Bank Konvensional Indonesia sehingga mengandalkan kinerja karyawan yang optimal. Kantor Cabang Bank Rakyat Indonesia Waingapu melakukan sistem motivasi dan kompensasi terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

B. Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian yang mendasar pada analisis data berupa angka-angka dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik (Creswell, 2013). Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori yaitu penelitian yang bersifat penjelasan dan bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori dan hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh motivasi kerja dan kompensasi jabatan terhadap kinerja karyawan.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen sejenis tetapi tetap dapat dibedakan satu sama lain (Supranto, 2000). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian Kredit dan Simpanan pada Unit Kerja kantor Cabang Bank Rakyat Indonesia Sumba Timur yang berjumlah 35 karyawan.

2. Sampel

Supranto (2000) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang menentukan sifat dan ciri-ciri yang dimiliki populasi. Karena jumlah populasi karyawan bagian Kredit dan Simpanan yaitu sebanyak 35 karyawan, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian kredit dan simpanan Pada Unit Kerja kantor Cabang Bank Rakyat Indonesia Sumba Timur dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.1
Populasi dan Sampel Penelitian

N o	Unit Kerja	Funding Officer	Account Officer	Total
1	KC Waingapu	3	4	7
2	Unit Payeti	1	3	4
3	Unit Melolo	1	4	5
4	Unit Lewa	1	4	5
5	Unit Yos Sudarso	2	3	5
6	Unit Karera	1	3	4
7	Unit Pandawai	2	3	5
Total				35

3. Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh atau teknik sensus. Teknik sensus merupakan teknik penentuan sampel, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

D. Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri secara langsung oleh peneliti sebagai obyek penelitian (Supranto, 2000). Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuisioner dan wawancara mengenai motivasi kerja, kompensasi dan kinerja.

2. Data Sekunder

Menurut Supranto (2000), data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk jadi dan telah diolah oleh pihak lain, berupa dokumen atau publikasi. Bentuk dari data sekunder adalah gambaran umum perusahaan, stuktur organisasi, visi misi perusahaan dan personalia.

E. Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian adalah semua alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah, atau mengumpulkam, mengolah, menganalisa dan menyajikan data-data sistematis serta objektif dengan tujuan untuk menguji suatu hipotesis (Sugiyono, 2014). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuisisioner

Kuisisioner atau angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi. Selain itu, angket juga didefinisikan sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Arikunto, 2006).

Kuisisioner dalam penelitian ini adalah kuisisioner langsung dan tertutup karena responden hanya diminta menjawab dengan memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap sesuai. Pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner akan dirancang oleh peneliti.

2. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006), dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapat, serta agenda yang dapat menjadi data pendukung penelitian. Dokumen yang diperoleh berupa data primer dan data sekunder.

F. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Adapun definisi operasional dari variabel penelitian ini adalah :

1. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi adalah dorongan yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang timbul dari lingkungan karyawan yang mampu menggerakkan perilaku karyawan untuk memenuhi tujuan tertentu. Dengan indikator sebagai berikut :

- a. Dorongan *Existence Needs* (Kebutuhan Keberadaan) adalah dorongan untuk pemenuhan kebutuhan dasar karyawan Unit Kerja Bank Rakyat Indonesia Cabang Waingapu Sumba Timur untuk tetap bisa melangsungkan hidupnya. Adapun indikator dari dorongan dalam Kebutuhan Keberadaan sebagai berikut :
- 1) Dorongan untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya
 - 2) Dorongan untuk jaminan hidup
- b. Dorongan *Relatedness Needs* (Kebutuhan Berhubungan) adalah dorongan kebutuhan karyawan Unit Kerja Bank Rakyat Indonesia Cabang Waingapu Sumba Timur untuk berhubungan baik dengan orang lain dalam lingkungan kerja. Adapun nilai-nilai dari dorongan dalam Kebutuhan Berhubungan sebagai berikut :
- 1) Dorongan untuk melakukan komunikasi yang baik dengan rekan kerja
 - 2) Dorongan untuk melakukan komunikasi yang baik dengan atasan
- c. Dorongan *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan) adalah dorongan kebutuhan karyawan Unit Kerja Bank Rakyat Indonesia Cabang Waingapu Sumba Timur untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan kerja, dengan harapan karyawan tersebut bisa dihargai dan mengaktualisasikan diri di lingkungan kerjanya. Adapun nilai-nilai dari dorongan memiliki kekuasaan sebagai berikut:
- 1) Dorongan untuk memperoleh penghargaan
 - 2) Dorongan untuk mengemukakan ide atau gagasannya

2. Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah semua pemberian dalam bentuk uang maupun barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan Bank BRI sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator kompensasi meliputi :

a. Gaji

Adapun nilai-nilai dari gaji sebagai berikut :

- 1) Kesesuaian gaji dengan jabatan
- 2) Kesesuaian gaji dengan tanggung jawab
- 3) Kecukupan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari

b. Insentif

Adapun nilai-nilai dari insentif sebagai berikut :

- 1) Pemberian sesuai kompetensi
- 2) Pemberian insentif jika karyawan lembur
- 3) Didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan

c. Upah

Adapun nilai-nilai dari upah sebagai berikut :

- 1) Upah yang diterima sesuai dengan lama kerja
- 2) Upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari
- 3) Sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang berlaku

3. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang dicapai oleh karyawan bagian kredit dan tabungan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam upaya

pencapaian tujuan perusahaan. Indikator dari kinerja adalah sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan hasil yang baik berdasarkan keragaan warna kredit yang diberikan kepada debitur

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja adalah jumlah pekerjaan yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jumlah kredit dan jumlah tabungan

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan Waktu adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai atau tidak dengan waktu yang ditetapkan perusahaan

G. Pengukuran Variabel

Responden untuk setiap item dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena. Dalam skala likert responden diminta untuk menemukan tingkat kesetujuan atau ketidak setujuan mereka terhadap masing-masing pernyataan. Dalam penelitian ini skala likert disesuaikan dengan kebutuhan peneliti dimana responden diminta untuk memberi penilaian untuk pernyataan yang tersedia dengan pilihan nilai berkisar antara 1 sampai dengan 5. Jawaban dari responden dapat diberi skor sebagai berikut :

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban untuk Variabel Motivasi, Kompensasi dan
Kinerja Karyawan

Skor	Motivasi	Kompensasi	Kinerja
1	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
2	Rendah	Rendah	Rendah
3	Cukup	Cukup	Cukup
4	Tinggi	Tinggi	Tinggi
5	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

H. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur benar-benar variabel yang hendak diteliti. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pernyataan dengan skor total. Validitas item diketahui berdasarkan indeks korelasi *product moment* (r hitung).

Koefisien korelasi yang dipakai sebagai batasan adalah 0,3. Apabila r hitung lebih besar dari 0,3 ($r > 0,3$) maka item dari kuisioner tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur.

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Alpha Cronbach*. Koefisien *Alpha Cronbach* dinyatakan dengan α . Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,6$. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*),

I. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas (Ghozali,201:57). Metode untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat angka variance inflation factor (VIF),yaitu dengan melihat berapa nilai tolerance ($1-R^2$ auxiliary) dan berapa nilai VIF-nya. Jika Tolerance $< 0,1$ atau jika VIF >10 ,maka terjadi multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas (ghozali, 2001:69). Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan metode Scatterplots,

yaitu dengan melihat penyebaran data yang diteliti. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu, yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi Heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Jika Dalam pengujian Asumsi Klasik terdapat "penyakit atau tidak terpenuhinya syarat syarat uji asumsi klaisk pada model regresi", maka gejala tersebut harus dihilangkan terlebih dahulu baru kemudian di lakukan regresi ulang

3. Uji Linieritas

Menurut Imam Ghozali (2001), uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik.

Nilai mean dari variabel Y untuk suatu kombinasi $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ terletak pada garis/bidang linier yang dibentuk dari persamaan regresi. Untuk mengetahui asumsi linieritas dapat diketahui dari uji ANOVA (*overall F test*) jika hasilnya signifikan ($p \text{ value} < \alpha$), maka model berbentuk linier.

J. Teknik Analisis Data

1. Rentang Skala

Rentang skala adalah alat yang digunakan untuk mengetahui bagaimana motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan Bank BRI dengan menggunakan rumus rentang skala (Umar, 2005)

Keterangan :

R_s = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif

Berdasarkan perhitungan diatas, maka diperoleh rentang skala sebesar 28 dengan demikian skala penelitian pada karyawan Bagian Kredit dan simpnana pada Unit Kerja Bank BRI Cabang waingapu Sumba Timur sebagai berikut :

Tabel 3.3
Rentang Skala Variabel Motivasi, Kompensasi dan Kinerja

Rentang Skala	Motivasi	Kompensasi	Kinerja
35-62	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
63-90	Rendah	Rendah	Rendah
91-118	Cukup	Cukup	Cukup
119-146	Tinggi	Tinggi	Tinggi
147-175	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda di gunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas (X), terhadap variabel terikat (Y). Variabel bebas (X) terdiri dari variabel motivasi (X1) dan kompensasi (X2), sedangkan Kinerja sebagai variabel terikatnya (Y). Dalam penelitian ini dilakukan analisis regresi linier berganda yang modelnya dirumuskan sebagai berikut :

Keterangan :

Y = kinerja karyawan
 = motivasi kerja
 = kompensasi
 = koefisien regresi a
 = konstanta

K. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

1. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh yang signifikan variabel-variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kompensasi secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

a. Menentukan H_0 H_a

H_0 : artinya secara persial Motivasi dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H_a : artinya secara persial Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

b. Menentukan *level of significance* (α)

Dalam penelitian ini tingkat signifikansinya sebesar 0,05 (5%) dengan derajat bebas (df) = n-2 dan n merupakan jumlah sampel pada penelitian.

c. Menentukan t_{hitung} menggunakan SPSS atau dengan rumus t_{hitung} (Sunyoto, 2009)

$$T_{hitung} = \frac{b_1}{sb_1}$$

Keterangan :

b_1 = koefisien regresi variabel

sb_1 = satandar eror dari variabel 1

d. Uji t mempunyai kriteria sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2. Uji F (secara bersama-sama)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh signifikan variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Langkah-langkah yang dilakukan dalam uji F yaitu :

a. Menentukan F_{hitung} menggunakan SPSS atau dengan rumus F_{hitung} :

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1 - R^2}{n - k - 1}}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

b. Menentukan *level of significance* (α)

Dalam penelitian ini tingkat signifikansinya sebesar 0,05 (5%). F tabel dicari dengan menentukan besar *degree of freedom* (df) pembilang menggunakan k, dan untuk df penyebut menggunakan n-k-1.

c. Menentukan dengan menggunakan rumus (Sunnyoto, 2009) :

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1 - R^2}{n - k - 1}}$$

Keterangan :

Keterangan :

F = harga F garis regresi yang dicari

k = banyaknya variabel bebas

n = jumlah sampel

R^2 = koefisien determinasi

d. Kriteria Pengujian

H_0 diterima (H_a ditolak), jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya pelatihan dan motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H_0 ditolak (H_a diterima), jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

